

# Секреты самопрезентации

**Собеседование — это наилучший способ продемонстрировать работодателю свои лучшие качества.**

## **Рекомендации по прохождению собеседования**

### **Памятка идущему на собеседование:**

- Наведите предварительные справки о должности, организации или сфере деятельности.
- Прорепетируйте с помощью друзей, как вести себя во время собеседования, чтобы научиться снимать нервное напряжение и скрывать нежелательные привычки. Расспросите о том, как проехать к организации.
- Позаботьтесь о том, чтобы располагать достаточным временем для собеседования. Постарайтесь договориться о проведении собеседования таким образом, чтобы вас не волновало, сколько времени вы на него истратите.
- Заблаговременно подтвердите договоренность о встрече.
- Идите на собеседование самостоятельно, без друзей и членов семьи.
- Придите на собеседование заблаговременно.
- Имейте наготове адреса рекомендующих вас лиц.
- Известите рекомендующих вас лиц о возможности обращения к ним с вопросами относительно вас.
- Используйте связи для получения нужных сведений.
- Научитесь определять различные типы собеседования, чтобы знать, чего следует ожидать.
- Перед встречей продумайте вопрос о заработной плате.
- Относитесь к секретарю или администратору с уважением. Запомните, по возможности, как кого зовут, и кто какую должность занимает.
- Преувеличивайте только в том случае, если можете доказать свои утверждения.
- Избегайте ответов-штампов и односложных ответов.
- Старайтесь казаться разборчивым, даже если вы очень боитесь упустить предлагаемое место.
- Будьте готовы к разговору о вашем прежнем работодателе, отзывайтесь о нем вежливо, даже если вам с ним не повезло.

**Следует иметь в виду, что собеседования можно разделить на несколько типов:**

- Отсеивающее: Его нужно рассматривать как предварительный разговор, после которого лишь некоторые, претендующие на определенную вакансию, будут приглашены на следующее собеседование.
- Отборочное: Это решающая беседа, в которой работодатель оценивает вашу квалификацию по диплому и по опыту работы, вашу решимость и цели, движущие вами мотивы, ваши возможности и т.п. Этот вид собеседования самый подробный и наиболее глубокий из всех.
- Групповое: Тот случай, когда собеседование с вами ведут несколько представителей фирмы. Бояться этого не стоит, лучше мобилизуйте свое внимание.
- Серийное: Речь идет о серии разнотипных собеседований с разными людьми – от рядового сотрудника отдела кадров до руководителя фирмы.
- Разведочное: Соискатель сам обращается в заинтересовавшую его фирму и хлопочет о том, чтобы его пригласили на собеседование для выяснения, насколько заинтересовавшая его фирма подойдет ему в качестве возможного места работы. В этом случае необходимо оставить о себе хорошее впечатление, и, когда появится вакансия, о вас вспомнят.
- Телефонное: Отнеситесь к этому виду собеседования серьезно, поскольку вас будут оценивать на основании тех сведений и впечатлений, которые удастся извлечь из беседы по телефону.

**Правила собеседования:**

- Приезжай за 5 минут до назначенного времени - опоздание на собеседование равноценно его провалу;
- Будь вежлив и уверен в себе;
- Внимательно слушай, и отвечай на тот вопрос, который тебе задали;
- Контролируй свои жесты, позу, мимику, интонацию;
- Будь искренним, не отводи взгляд и смотри в глаза интервьюеру;
- Покажи себя активным и заинтересованным, задавай вопросы, любознательность, как правило, ценится высоко;

- Будь готов ответить на вопросы, не относящиеся к должности. Это помогает выяснить уровень кругозора и самостоятельности, уравновешенность;
- Если работодатель спросил о желаемом размере зарплаты, называй чуть большую сумму, чем та, на которую ты рассчитываешь;
- Дома проанализируй ход собеседования, учти свои удачные ответы и промахи.

**ПОМНИ:** У тебя не будет второго шанса произвести первое впечатление.

Самое устойчивое мнение о человеке складывается в течение первых 15-20 секунд.

### **Вопросы, которые стоит задавать:**

Задавайте конкретные вопросы по поводу должности. Вам нужно узнать какие обязанности возлагаются на работника, чтобы сопоставить свои интересы и профессиональные качества с тем, что на самом деле требуется.

Постарайтесь, как можно больше узнать о качествах и навыках, которые интервьюер ищет в потенциальных работниках. Разузнав о нужных качествах, вы можете попытаться объяснить интервьюеру, что ваши навыки и способности относятся непосредственно к этим характеристикам.

Задавайте вопросы, которые касаются возможностей продвижения по служебной лестнице. Каждая компания проводит индивидуальную политику продвижения по службе, поэтому вам важно узнать о политике интересующей вас компании, чтобы сопоставить ее с поставленными целями. Кроме того, вы можете задать вопрос о периодических оценках вашей деятельности.

Задайте вопрос, в каком месте вы будете работать, часто ли придется ездить в командировки. Если у вас есть какие-либо ограничения – самое время задать вопрос, чего стоит ожидать занявшему эту должность.

## **Во время собеседования за вами наблюдают и вас оценивают:**

Насколько внимателен и отзывчив кандидат?

Способен ли кандидат делать правильные выводы и заключения в процессе собеседования?

Показывает ли кандидат хорошую интеллектуальную глубину в процессе общения или же он глуповат?

Проявил ли кандидат благоразумие, избрав жизненный путь до этого момента?

Насколько может кандидат разрешать проблемные ситуации?

Насколько кандидат подвержен стрессу и давлению?

## **Пять основных заблуждения о начале карьеры**

### **Заблуждение 1. Карьера начинается только после окончания ВУЗа.**

Часто у студентов бытует мнение, что работа на первых курсах учебы - это лишь подработка, не имеющая существенного значения для будущей профессиональной жизни, ведь она начнется только после окончания ВУЗа. В условиях современного бизнеса такой подход совершенно не оправдан. Для того, чтобы получать более высокий заработок, необходимо начинать строить карьеру заранее, продумывая каждый шаг, чтобы не упустить время. Раннее трудоустройство поможет студенту адаптироваться в бизнесе, понять, в каком направлении ему стоит развиваться».

### **Заблуждение 2. Устроиться на работу не по специальности трудно.**

Для работы, например, в маркетинге или продажах работодатели охотно берут выпускников хороших ВУЗов независимо от их специальности, поскольку люди разных специальностей в одном отделе или компании привносят каждый свои идеи.

**Заблуждение 3. Зарплаты после ВУЗа зависят от хорошей успеваемости: кто лучше учился, тот и больше получает.**

Действительно, чаще всего тот, кто добивался многого в учебе в университете, и работу выполняет с блеском. Хотя для работодателя важнее всего оказываются базовые качества человека: насколько он дисциплинирован, ответственен, креативен, а этому не учат в ВУЗах. Поэтому часть отличников в стрессовых ситуациях теряются, а троечники более спокойно идут вперед.

**Заблуждение 4. Какую зарплату укажешь в резюме, такую и дадут. Если просить больше – получишь нормально.**

Отбор резюме идет, в том числе и по уровню желаемого дохода, поэтому хорошие резюме могут не рассматриваться из-за завышенных ожиданий кандидата. Поэтому молодым специалистам лучше не указывать в резюме зарплатные ожидания, особенно если опыт работы для них важнее, чем хороший заработок без перспектив развития.

**Заблуждение 5. «Приду в иностранную компанию, мне оплатят стажировку, предложат карьерный рост».**

Молодые выпускники зачастую питают неоправданные иллюзии по поводу западных компаний. Будто бы они будут наилучшим образом развивать молодого сотрудника, вкладывать средства в его обучение. При этом не все задумываются, чего компания от них хочет взамен. Во многих консалтинговых компаниях, юридических фирмах люди работают на износ, переработки считаются нормальной практикой. Зато те, кто выдержит ритм и специфику работы в иностранной компании, действительно могут рассчитывать на высокое вознаграждение уже на этапе обучения.

## **Чего хотят работодатели**

Даже абсолютно уверенных в себе соискателей на собеседовании нередко постигает разочарование. Казалось бы, показал «все, что требовалось в объявлении». Однако излишне красочное описание ваших сильных сторон может легко превратить их в недостатки.

## **ИНИЦИАТИВНОСТЬ**

Инициатива наказуема лишь в том случае, если границы ее проявлений далеко превосходят ваши непосредственные полномочия. При устройстве на младшую административную должность не нужно рассказывать работодателю о том, что вы изучили организационную структуру компании и находите ее малоэффективной. В желании брать на себя поручения и нести за них ответственность также важно не перестараться. Фразы вроде «я берусь за любое задание» стоит заменить на «использую любую возможность, чтобы набраться опыта» и «стараюсь убедить начальника в эффективности моих идей».

## **ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ**

В неумеренных количествах превращается в антоним инициативности. Надежда Комиссарова, руководитель отдела подбора и адаптации персонала компании Уресо, рассказывает: « Один из кандидатов на собеседовании всячески пытался скрыть свою инициативность, самостоятельность, бравирую чрезмерной исполнительностью, умением подчиняться и постоянно заменяя «я» на «мы». Это было воспринято как боязнь ответственности. Однако во время интервью выявлялся его лидерский потенциал. На прошлом месте работы от соискателя требовали максимального подчинения, и неудачная демонстрация чуждых для него качеств могла закончиться провалом на собеседовании.

## **АМБИЦИОЗНОСТЬ**

Как правило, именно на этом требовании кандидаты чаще всего проваливаются. Причем дело не в отсутствии притязаний на успех, а в неправильной их демонстрации. На провокационные вопросы вроде «А чем бы вы хотели заниматься?» соискатели, не замечая подвоха, рассказывают, например, о том, что он мечтает работать креативщиком в рекламном агентстве. Но там не взяли, поэтому он устраивается секретарем. Такое собеседование можно считать заведомо неудачным.

## **АКТИВНОСТЬ**

Тот факт, что фирма указывает энергичность среди своих требований, вовсе не означает ее готовность принять на работу неврастеника с громким голосом и нарушенной координацией. К сожалению, иногда кандидат, пытаясь показаться энергичным, убеждает интервьюеров в собственной

неуравновешенности. Ведите себя спокойно и помните, что улыбка, живая речь с осторожным юмором и продуманные ответы скажут все за вас.

### **ЛОЯЛЬНОСТЬ**

Вряд ли руководитель ожидает от нового сотрудника верности его фирме. Он может лишь оценить его способность разделять ценности компании и наличие у него морально-этических принципов. На интервью часто просят кандидата рассказать о предыдущем месте работы, проверяя умение соблюдать коммерческую тайну. При таких вопросах осторожно уклонитесь от ответов, подчеркнув готовность отвечать на вопросы непосредственно о вас. Не бойтесь - в данном случае интервьюер ждет именно слова «нет».